

員工責任心被濫用和心裡誤判以及在沒白紙黑字的任務的指派或出貨，風險通通由員工承擔，而不是員工所想的，我只是乖乖照做，責任是上面的，我很安全

在失能組織裡：

「誰留下名字，誰就是第一個被追責的人。」

二、責任心被濫用的警訊

出現的狀況	代表意義
無 QA / 無關鍵角色，仍要求交付	管理層將制度風險轉嫁給執行行者
問題回報後無處理，卻要求繼續	已知風險下要求承擔結果
加班被視為理所當然，無補償	將員工責任心當作資源消耗
出事時追究執行端	責任向下轉移的典型徵象
情緒辱罵取代理性討論	情緒管理掩蓋管理失能

三、員工常見心理誤判來源(自我覺察用)

心理反應	為何容易誤判
我只是想把事情做好	被引導補管理層缺口
不配合會被罵、被針對	生存策略壓過專業判斷
反正我只是照做	將風險錯誤地心理切割
我不想成為麻煩	被動接受不合理要求
大家都撐得住	忽略長期風險與責任累積

Q: 如果員工出貨，風險是由高層承擔就好？

A: 只有在以下條件同時成立時，才是。

條件編號	條件內容
1	出貨決策有高層紀錄(email、會議紀錄、指示)
2	已知風險有被如實回報並留痕
3	員工的簽名僅限於「執行事實」，不是「風險背書」
4	文件沒有寫成「品質保證由簽署人負責」

只要其中任一點不存在 → 風險就會被偷偷往簽名者身上拉。

為什麼很多員工會誤判？（對照表）

員工心裡實際想法	現實後果
我只是填資料	文件視為責任確認
我只是照流程	流程即責任鏈的一環
我只是簽一下	簽名成為第一追責點

法律、稽核、外部調查只看文件，不看主觀動機。